

1. Методи стратегічного аналізу : [навч.-метод. посіб.] / [К. А. Мамонов, Б. Г. Скоков, О. О. Короп, Ю. І. Мізік]. – Х. : ХНАМГ, 2007. – 208 с.
2. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент : [навч. посіб.] / Г. І. Кіндрацька. – К. : Знання, 2006. – 366 с.
3. Гордієнко П. Л. Стратегічний аналіз : [навч. посіб.] / П. Л. Гордієнко, Л. Г. Дідковська, Н. В. Яшкіна. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К. : Алерта, 2008. – 478 с.
4. Пивоваров М. Г. Удосконалення методики розрахунку конкурентоспроможності малих підприємств / М. Г. Пивоваров // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 1. – С. 156–162.
5. Пивоваров М. Г. SWOT-аналіз виробничо-господарської діяльності малих підприємств / М. Г. Пивоваров, А. М. Шаповалов // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 2. – С. 109–113.

Рецензенти:

Кубліков В.К. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансового менеджменту та фондового ринку Одеського національного економічного університету;

Коваленко В.В. – доктор економічних наук, професор кафедри банківської справи Одеського національного економічного університету.

УДК 331.56
ББК 65.27

Шекета Є.Ю.

**НОВІТНІ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІ РОБОЧОГО ЧАСУ
ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ**

Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника,
Міністерство освіти і науки,
молоді та спорту України,
кафедра менеджменту та маркетингу,
76000, м. Івано-Франківськ, вул. Шевченка, 57,
e-mail: sheketa-evgenija@mail.ru

Анотація. У статті теоретично обґрунтовано концептуальні засади новітніх моделей організації робочого часу на українському ринку праці. Розглянуто сутність лізингу, аутсорсингу й аутстафінгу персоналу. Визначено основні переваги використання цих методів залучення персоналу для підприємства та працівників. Розкрито проблеми застосування нових форм взаємовідносин на ринку праці України.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстафінг, безробіття, дистанційна робота, зайнятість, лізинг персоналу, ринок праці.

Annotation. In the article conceptual principles of new models of organization of working time are theoretically reasonable on labor market of Ukraine. The essence of leasing, outsourcing and outstaffing are considered. The basic advantages of using these methods of staff for the enterprise and workers are determined. The problems of application of new forms relations are revealed at the Ukrainian labor market.

Key words: outsourcing, outstaffing, unemployment, distance work, employment, staff leasing, labor market.

Вступ. Сьогодні в Україні склалася ситуація, що зумовлює необхідність розробки нової економічної доктрини сталого розвитку в рамках моделі соціально орієнтованої держави через подальше поглиблення ринкових реформ і повне використання такого національного багатства, як людський капітал. Економічне зростання нині є чи не найважливішою метою політики держави. Саме економічне зростання може дати ресурси, необхідні для подолання безробіття, що дозволить Україні посісти гідне місце у світовій спільноті.

Безробіття в Україні стало невід'ємним елементом економічного життя. Тепер багато громадян відчули на собі, що означає бути безробітним. Це негативне соціально-економічне явище стало чи не найбільшою проблемою країни за часів її незалежності. З року в рік приймаються рішення для подолання наслідків безробіття, підвищення рівня зайнятості та створення нових робочих місць, але бажаних результатів так і не отримано. Тому існує потреба в глибокому науковому опрацюванні цієї проблеми.

Постановка завдання. Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє стверджувати, що в новітній економічній літературі з проблем ринку праці, безробіття та зайнятості дедалі більше публікацій, у яких розглядаються їх теоретичні аспекти, подаються загальні характеристики, наводяться статистичні показники, розглядаються регіональні особливості тощо. Новітні моделі організації праці, як ефективний механізм трансформації зайнятості, стали предметом дослідження таких вітчизняних і зарубіжних учених, як Б.Анікін, Т.Білорус, А.Колот, І.Моторна, А.Піскунов, З.Прохоров, А.Решетнікова, І.Руда, Т.Сівашенко, М.Туленков, Дж.Хейвуд та ін. Утім наше суспільство і його економічна система розвиваються надто швидкими темпами, що зумовлює необхідність подальших досліджень соціально-трудової сфери згідно з потребами реальної практики та її масштабів.

Метою роботи є дослідження сутності й особливостей нових форм взаємовідносин на українському ринку праці, з'ясування їх переваг і недоліків у боротьбі з безробіттям.

Результати. Вважаємо радикальні зміни у сфері зайнятості об'єктивною відповіддю економічної системи та її соціально-трудової складової на виклики безробіттю. Нині посилюється попит на інтелектуальну, креативну працю, тобто на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання та індивідуальними творчими здібностями. Саме тому в нашій країні існують серйозні проблеми з працевлаштуванням низькокваліфікованих і недостатньо мобільних громадян.

Проте Україна, як і будь-яка інша країна світу, не може перебувати осторонь від глибоких процесів трансформації зайнятості.

Теоретико-методологічні й прикладні аспекти трансформації інституту зайнятості є результатом застосування нестандартних (нетипових) її форм і впровадження нових моделей організації робочого часу. Саме ці взаємопов'язані процеси чи не найбільше впливають на інститут зайнятості та змістові характеристики соціально-трудових відносин [1, с.19].

Процес трансформації зайнятості передбачає зміну її основних форм, видів і змісту. Сьогодні інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, аутстафінг та аутсорсинг персоналу.

При управлінні персоналом, у зв'язку із зростанням конкуренції за професійні кадри, усе більше ускладнюється проблема пошуку кваліфікованих працівників, що призводить до того, що підприємства витрачають багато часу на кадрову роботу. Можливість зосередитися керівництву на основній діяльності дає впровадження та розвиток такого нового напрямку підбору персоналу, як лізинг, що передбачає делегування підприємством своїх кадрових питань сторонній організації.

Серед учених-економістів поки що немає єдиного тлумачення поняття "лізинг персоналу". Так, на думку З.Прохорова, це – форма тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони [2, с.63]. А.Піскунов визначає його як метод використання людських ресурсів, який полягає в наданні однією організацією в розпорядження іншої фахівців необхідної кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації [3, с.41]. За визначенням А.Решетнікової, лізинг персоналу – це новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектору економіки, а з іншого, – приносить прибуток [4, с.45].

Т.Білорус під лізингом персоналу розуміє правовідносини, які виникають у випадку, коли рекрутингове агентство підписує договір з працівником від свого імені, а потім направляє його на роботу в якусь іншу компанію на відносно тривалий термін – від трьох місяців до кількох років [5, с.15].

Для роботодавців лізинг персоналу є хорошою можливістю підбору працівників у короткий термін необхідної кількості та якості; сприяє скороченню адміністративних витрат, у тому числі й кадрового діловодства; зниженню витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців; мінімізації оподаткування фонду оплати праці; сезонного забезпечення кадрових потреб [6, с.8].

Для персоналу підприємства такий інструмент дозволить [4, с.47]:

- 1) запровадити гнучку систему зайнятості працівників;
- 2) отримати стабільну роботу для лізингових працівників (безперервність стажу, оплата відпусток, лікарняних листів, оздоровчих процедур та ін.);
- 3) отримати більший розмір заробітної плати;
- 4) надати можливість роботи на різних підприємствах, що сприяє підвищенню кваліфікації та досвіду роботи в різних сферах діяльності.

При лізингу персоналу працівників підшуковують згідно з вимогами компанії-замовника, і вони весь час знаходяться в штаті компанії-провайдера, яка їх наймає, а потім віддає в “оренду” організації-замовнику. Лізинг персоналу дає змогу швидко та якісно замінити відсутнього фахівця, не збільшуючи штат компанії й не порушуючи внутрішню систему комунікації та розподіл обов’язків [7, с.139].

Вагомою складовою трансформації трудових відносин останнім часом стала дистанційна зайнятість. Масштаби й темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними й мають тенденцію до прискорення. Щодо основних рис та ознак дистанційної зайнятості, то в науковому співтоваристві сьогодні не досягнуто згоди в їх розумінні.

І.Моторна розглядає дистанційну зайнятість як взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [8, с.6]. У трактуванні Г.Салахєєвої дистанційна зайнятість – новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота [9, с.256]. Колектив авторів інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України під дистанційною зайнятістю розуміє нестандартну форму зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудова відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних технологій [1, с.23].

Розвиток інформаційних технологій дозволяє реформувати ринок праці в бік створення нового виду діяльності – дистанційної зайнятості. У деякій мірі це лише нова назва роботи, яка виконується вдома, проте цей термін ураховує використання телекомунікаційних технологій. Можливості дистанційної роботи, без сумніву, мають переваги над звичайною роботою в офісі, оскільки працівник отримує такий вагомий мотиватор для праці, як самостійне управління робочим часом.

В умовах жорсткої конкуренції жодна фірма не може бути самодостатньою, опиратися тільки на власні ресурси. Ряд процесів, які забезпечують функціонування великої компанії, доцільно й зручно делегувати спеціалізованим організаціям. Винесення виробничих та управлінських функцій за межі фірми поклало початок практичному аутсорсингу [10, с.8].

Термін “аутсорсинг” (outsourcing) походить від англійських слів “outside resource using” – що означає “використання зовнішніх ресурсів”. Аутсорсинг часто називають “феноменом ХХ століття”, а також “найбільшим досягненням бізнесу останніх десятиліть” [11, с.7].

Нині під аутсорсингом персоналу слід розуміти виконання окремих функцій (виробничих, сервісних, інформаційних, фінансових, управлінських і т. д.) або бізнес-процесів (організаційних, фінансово-економічних, виробничо-технологічних, маркетингових) зовнішньою організацією, яка має необхідні для цього ресурси, на основі довгострокової угоди. Суть цієї схеми запозичення персоналу полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди.

Проте аутсорсинг розглядає не лише питання укладання контрактів на виконання окремих видів робіт, він дає змогу повністю переглянути підходи до побудови й управління бізнес-системою для підвищення її ефективності й досягнення конкурентних переваг [11, с.26]. Це нова концепція побудови бізнесу, вона формує принципово новий погляд на майбутнє не лише окремих фірм, але й підприємництва в цілому.

Основними принципами аутсорсингу є:

- займайся тим, що можеш і вмєш робити краще, ніж інші;
- доручай іншим виконувати те, що вони роблять краще й дешевше.

Конкуренція є “живильним середовищем”, основою й головною рушійною силою аутсорсингу, який, у свою чергу, є результатом сучасних тенденцій розвитку світової економіки, протилежних тенденціям монополізації. Це також методологія адаптації управління організацією до умов ринку, що дозволяє швидко входити в новий бізнес, використовуючи всі наявні можливості зовнішнього середовища, а в окремих випадках і ресурси конкурентів [12, с.26].

Аутсорсинг персоналу дозволяє компанії отримувати й зберігати необхідну сьогодні “ступінь свободи” при виборі шляху розвитку й забезпеченні стабільності функціонування. Проте існують і негативні сторони цієї інновації на ринку праці, такі як масове порушення прав працівників, погіршення їх соціальної захищеності тощо.

До нових, нетипових форм зайнятості належить й аутстафінг (outstaffing), що походить від англійського слова “staff”, що означає “кадри, персонал”, тобто це оформлення в штат спеціалізованого агентства співробітників, які працюють у компанії, котра з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе [1, с.19]. Таким чином, аутстафінг – це використання “зовнішнього” або “найманого” персоналу, тобто персоналу зовнішньої організації, для вирішення проблем кадрового забезпечення та інтеграції інтелектуального потенціалу [11, с.288].

Аутстафінг застосовується, якщо є обмеження штатного розкладу. При аутстафінгу набір працівників проводить організація-замовник, як правило, зі свого кадрового резерву, але вони значаться в компанії-виконавця до того часу, доки це буде вигідно замовнику. Замовник може прийняти рішення перевести їх до себе в штат або ж передати компанії-виконавцю для використання за іншими лізинговими проектами. Після оформлення відповідних документів більшість турбот з кадрової роботи перекладаються на компанію-виконавця. Змінюється лише запис у трудовій книжці, а не зміст роботи й умови праці.

Що стосується різниці між аутсорсингом й аутстафінгом, то слід мати на увазі, що аутсорсинг – більш загальне поняття й у цьому разі замовник платить за виконання конкретного завдання, а при аутстафінгу замовник платить за наданий персонал.

Висновки. Отже, вищерозглянуті нами варіанти підбору необхідних кадрів дають можливість роботодавцям скоротити свої витрати щодо пошуку й утримання персоналу та забезпечити організацію працівниками високої кваліфікації. Проте в Україні розвиток новітніх моделей організації робочого часу гальмується внаслідок непрозорої діяльності переважної більшості компаній, низької правової культури вітчизняних підприємців, слабкої дисципліни виконання договірних зобов'язань тощо. Не звертаючи уваги на всі ці труднощі, за такими нетрадиційними формами зайнятості в нашій країні

добре майбутнє, оскільки вони дозволять багатьом фірмам зважено підійти до вирішення питання про оптимальне використання персоналу у своїй діяльності.

1. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
2. Прохоров З. Лизинг персонала / З. Прохоров // Лизинг. – 2007. – № 2. – С. 59–66.
3. Пискунов А. Лизинг рабочей силы в России / А. Пискунов // Лизинг. – 2007. – № 2. – С. 40–48.
4. Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу / А. Решетнікова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3. – С. 45–48.
5. Білорус Т. Лізинг персоналу як нетрадиційна форма його привернення / Т. Білорус, Л. Пашук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – К. : ВПЦ “Київський університет”, 2008. – № 99–100. – С. 14–16.
6. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3–14.
7. Сівашенко Т. В. Особливості аутстафінгу та лізингу персоналу / Т. В. Сівашенко // Економічний простір. – 2008. – № 17. – С. 137–142.
8. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6–12.
9. Салахеева Г. И. Социально-экономические факторы занятости в России : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Г. И. Салахеева. – Казань : Казанский гос. ун-т, 2007. – 203 с.
10. Аутсорсинг: создание высокоэффективных и конкурентоспособных организаций : учебное пособие / под ред. Б. А. Аникина. – М. : Инфра-М, 2003. – 240 с.
11. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента : учебное пособие / Аникин Б. А., Рудая И. Л. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М. : Инфра-М, 2009. – 320 с.
12. Хейвуд Дж. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ / Дж. Хейвуд. ; пер. с англ. – М. : Изд. дом “Вильямс”, 2002.

Рецензенти:

Бандур С.І. – доктор економічних наук, професор кафедри економіки та управління персоналом Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, завідувач відділу регіональних проблем зайнятості та ринку праці Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України, викладач кафедри менеджменту та маркетингу Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника.

Криховецька З.М. – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника.

УДК 339.5: 658.0: 336
ББК 65.26

Шеремета К.Ю.

ФОРМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Хмельницький національний університет,
Міністерство освіти і науки,
молоді та спорту України,
кафедра міжнародних економічних відносин,
29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська 11,
тел.: 0382728076,
факс: 0382223265,
e-mail: centr@khnu.km.ua, <http://www.khnu.km.ua>

Анотація. Стаття спрямована на дослідження форм фінансового забезпечення машинобудівних підприємств Хмельниччини.

Ключові слова: фінансове забезпечення, машинобудування, самофінансування, кредитування, інвестування, цільове фінансування.

Annotation. The article is devoted to the study of financial assurance of machine building enterprises in Khmelnytsky region.

Key words: financial assurance, machine building, self-financing, crediting, target investment.